

Réponse de la Municipalité
à l'interpellation de Mme Anita Messere
déposée le 22 août 2017

« Comment la Municipalité justifie-t-elle idéologiquement, moralement, financièrement et écologiquement l'engagement d'une frontalière à un poste clef de la hiérarchie administrative alors que la commune compte quelques milliers de chômeurs et personnes à l'aide sociale. »

Rappel de l'interpellation

Les employés de la Ville ont signalé au groupe UDC - preuve à l'appui - que la personne engagée le 1^{er} mai par le Syndic en tant que cheffe du service des immeubles et des gérances est une française frontalière qui pendule entre Divonne et Lausanne (104 km/jour) et, ce, déjà probablement depuis au moins ses 18 années de travail chez Losinger.

Les employés de la Ville ont rappelé que le Chef du service informatique français avait travaillé au canton avec un de ses compatriotes et qu'il l'a fait venir à la Ville. Par ailleurs, deux personnes responsables de deux autres secteurs de l'informatique habitent de l'autre côté du lac.

La personne qui supervise le helpdesk vient d'Annemasse (Outsourcing). Il apparaît que l'engagement de personnel frontalier manipulable et content quoi qu'il arrive génère un flux amical de personnel exogène. Les employés de la Ville révèlent que deux personnes ayant postulé pour des emplois dans ce service informatique n'ont simplement pas reçu réponse.

Lausanne compte des milliers de chômeurs le 31 juillet 2017.

Lausanne possède une des deux écoles polytechniques fédérales - classée 11^e mondiale selon les évaluations américaines. L'EPFL compte un département d'architecture et un département informatique. Par ailleurs, Lausanne compte près de 30'000 étudiants, toutes hautes écoles confondues. Des milliers de diplômés résidents travaillent, acquièrent expérience et compétences de pointe.

Introduction

La Municipalité pratique une politique du personnel moderne et dynamique qui sert un objectif fondamental, celui de la compétence et de l'efficacité de l'action publique ; cette pratique lui offre la garantie de servir des prestations de qualité à la population. Persuadée que le choix basé sur un tout autre critère ne peut qu'influencer négativement l'efficacité ainsi que la motivation et la satisfaction des collaboratrices et collaborateurs, la Municipalité a pour principe d'engager la personne la plus compétente pour un profil donné. Ainsi, pour chaque poste mis au concours, elle recherche à chaque fois et en priorité les savoirs, savoir-faire et savoir-être requis, afin d'engager le personnel le mieux qualifié. Cependant, à compétences égales, elle portera son choix sur la personne dont le domicile sera le plus proche possible de la ville de Lausanne, de manière à donner la priorité aux lausannois ou vaudois.

Selon Statistiques Vaud, la main-d'œuvre frontalière représentait en 2015 6.3% des actifs occupés dans le canton, ce qui correspond à la moyenne suisse (6.0%) et qui place notre canton loin derrière Genève (25,6%), le Jura (15,9%) ou Neuchâtel (11,6%)¹.

¹ Numéris, n° 5, juin 2016

En ce qui concerne l'administration cantonale² (CHUV et HES compris, hors UNIL), le nombre de frontaliers en 2015 représente globalement le 2.8% du personnel régulier (1.1% pour l'administration cantonale vaudoise et 6.2% pour le CHUV au 31 décembre 2014). Les frontaliers sont principalement recrutés dans les domaines des technologies de l'information (7% de frontaliers, soit 29 sur 413 collaborateur-trice-s), de l'enseignement (1.2%, soit 136 collaborateur-trice-s) et des soins, (11.5%), domaines qui présentent une pénurie avérée de personnel qualifié.

Au mois d'août 2017, la Ville comptait 40 collaborateur/trice-s engagé-e-s par contrat écrit de droit privé détenteurs de permis G, ce qui représente 0.7% sur un effectif global de 5'670 collaborateurs/trices. Le taux de frontaliers est donc nettement inférieur à celui de la population active du canton (6.3%) et inférieur à celui du personnel cantonal avec 2.8%.

Concernant le Service d'organisation et d'informatique, depuis l'arrivée du chef de service actuel, la proportion des frontaliers du service a diminué et pour de nombreux postes la localisation sur le territoire suisse est imposée pour des questions de sécurité informatique et de lieu de traitement des opérations.

Considérant la faible proportion de frontaliers au sein du personnel de la Ville et la pénurie avérée dans les domaines techniques, notamment des technologies de l'information, la Municipalité n'entend pas modifier sa politique de recrutement du personnel.

Réponses aux questions posées

La Municipalité répond comme suit aux questions posées :

Question 1 : Comment la Municipalité justifie-t-elle l'engagement de personnel frontalier dans les postes les plus importants de l'administration au vu de la densité de personnes titrées et compétentes résidentes dans ce canton?

Comme présenté en préambule, la Municipalité recherche, à chaque fois, à recruter la personne la plus compétente afin de servir au mieux la population. A compétence égale, elle donnera la préférence à la personne résidant à Lausanne, respectivement dans le canton puis en Suisse dans le but de favoriser globalement la qualité au travail et une intégration locale. La faible proportion de frontaliers au sein de l'administration communale, malgré la pénurie avérée de certaines professions techniques, confirme le bienfondé des pratiques municipales.

Question 2 : Jadis, le Conseil communal s'était ému du chef de la police qui arborait des plaques valaisannes, que dire d'une Municipalité qui fait même l'impasse sur l'obligation de résider dans le pays?

La Municipalité a répondu à cette question sous le point 1.

Question 3 : Compte tenu du nombre important de chômeurs dans cette ville et ce canton, comment la Municipalité justifie-t-elle le recours aux frontaliers? (Sachant qu'une personne résidente engagée par la Ville pourra laisser une place vacante à un chômeur par le principe des vases communicants.)

La Municipalité a répondu à cette question sous le point 1.

Question 4 : La Municipalité est-elle consciente de la cooptation qui s'opère quant la hiérarchie ou les RH sont issus des régions frontalières ?

La Municipalité pratique une politique de recrutement transparente et recourt à des assessments confiés à des tiers quant il s'agit d'engager des cadres supérieurs. Elle ne tolère donc pas la cooptation et les procédures de recrutement du Service du personnel contribuent à en assurer son application.

² Réponse du Conseil d'Etat à l'interpellation Bastien Schobinger et consorts « Combien de frontaliers travaillent dans l'administration cantonale ? », décembre 2015

Question 5 : La Municipalité et majorité de gauche, si prompte à donner des leçons en matières d'écologie, de développement durable et d'économie des ressources peut-elle encore justifier l'engagement de personnel frontalier?

Comme expliqué en préambule, la Municipalité se doit d'engager la personne la plus compétente et estime qu'il n'est pas dans l'intérêt des lausannoises et des lausannois de se priver de compétences pointues en donnant la priorité au critère du lieu de résidence.

Question 6 : La Municipalité veut-elle fournir avec exactitude le nombre de personnes frontalières qu'elle paie actuellement (fonctionnaires et outsourcing) ou tient-elle volontairement les données secrètes?

Comme indiqué en préambule, la Ville emploie actuellement 40 collaborateur/trice-s, détenteurs de permis G (soit 0.7% des effectifs).

En application de l'article 80 du règlement pour le personnel de l'administration communale (RPAC) et de l'instruction administrative 80.1, les frontalier/ère-s (permis G) sont engagé-e-s en qualité d'employé-e-s permanent-e-s par contrat écrit de droit privé. Ils n'ont dès lors pas accès au statut de fonctionnaire.

Concernant les mandats de prestations de la Ville, il y a lieu de rappeler que les appels d'offres et adjudications se font conformément aux dispositions légales et réglementaires sur les marchés publics. Une étude spécifique sur le statut des employé-e-s engagé-e-s dans les entreprises mandatées par la Ville posera rapidement un problème légal et des coûts disproportionnés. Pour rappel, la main-d'œuvre frontalière représentait en 2015 6.3% des actifs occupés dans le canton, ce qui correspond à la moyenne suisse (6.0%).

Question 7 : Cette frontalière est-elle au bénéfice du supplément salarial exceptionnel selon l'article 38 du RPAC et combien de personnes sont-elles dans cette situation?

Contrairement aux informations de l'interpellatrice, la cheffe du Service du logement et des gérances est domiciliée dans le canton du Vaud.

Quant à la politique salariale, elle est de compétence de la Municipalité. La question des collaboratrices et des collaborateurs au bénéfice d'un article 38 du RPAC relève de la sphère privée et de la protection des données, respectées par la Municipalité.

La Municipalité estime avoir ainsi répondu aux questions de Madame l'interpellatrice.

Ainsi adopté en séance de Municipalité, à Lausanne le 28 septembre 2017.

Au nom de la Municipalité :

Le syndic :
Grégoire Junod

Le secrétaire :
Simon Affolter



